

ZO OZ PŠaV na Slovensku, STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA, Nábr. Kalinčiaka č.1, Prievidza

a

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA OBCHODU A SLUŽIEB, Nábřežie J. Kalinčiaka 1, Prievidza

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2019

December 2018

Kolektívna zmluva na rok 2019

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základná organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA, Nábr. Kalinčiaka č. 1, Prievidza IČO 42141982, zastúpenou Ing. Marianou Vaňovou, predsedníčkou ZO OZ, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej odborová organizácia)

a

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA OBCHODU A SLUŽIEB, Nábr. J. Kalinčiaka 1, Prievidza, IČO 158577, zastúpenou Mgr. Darinou Krčíkovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 1, ods 2 a 3 stanov odborovej organizácie. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 1 stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie kolektívnej zmluvy Ing. Marianu Vaňovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou T2007/03886-37 zo dňa 22. 08. 2007 a dodatkom č.1 TSK2008/04310-8 zo dňa 28. 08. 2008, dodatkom č. 2 zo dňa 30. 01. 2009, dodatkom č. 3 zo dňa 31. 08. 2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, v z. n. p., skratka "ZOVZ", zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v z. n. p., skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 skratka "KZVS". KZVS tvorí prílohu č. 3 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti, na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2019 a končí dňom 31. decembra 2019.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatkom ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej účinnosti. Termín určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví prezenčná listina oboznámených zamestnancov, ktorá bude tvoriť prílohu č. 5 tejto KZ.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť túto KZ na webovom sídle školy (Zákon č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám).

(4) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.

Článok 8

Prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca postupuje v súlade s § 141 ZP.

(2) Pri prekážkach na strane zamestnávateľa a v čase mimoriadnych prázdnin žiakov môže byť poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie prác vyplývajúcich z pracovnej náplne aj mimo pracoviska vo výške funkčného platu, podľa § 142 ods. 3 ZP.

Článok 9

Dovolenka na zotavenie a náhradné voľno

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie u pedagogických a nepedagogických zamestnancov nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň (KZVS).

(2) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(3) Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy vrátane hlavného majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(4) Čerpanie dovolenky 9 týždňov u pedagogických zamestnancov je najmä počas prázdnin:

- a) jarných 04. 03. – 08. 03. 2019, t. j. 1 týždeň,
- b) letných 06. 07. - 22. 08. 2019, t. j. 7 týždňov,

- c) zimných 23. 12. – 31. 12. 2019, t. j. 1 týždeň,
- d) ďalších – polročných, veľkonočných, jesenných – sa čerpá zostatok dovolenky z roku 2018 a 2019, prípadne náhradné voľno,
- e) počas školského vyučovania – môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi dovolenku individuálne na základe žiadosti.

(5) Čerpanie dovolenky nepedagogických zamestnancov je počas letných prázdnin súvisle aspoň 2 týždne. Ostatné dni nepedagogickí zamestnanci čerpajú podľa plánu, ktorý tvorí prílohu č. 4 k tejto KZ, najmä v čase ostatných prázdnin a na základe žiadosti zamestnanca.

(6) Čerpanie náhradného voľna pedagogických a nepedagogických zamestnancov je možné presunúť až na obdobie letných alebo zimných prázdnin.

Článok 10

Príplatky, náhrady za pohotovosť

a) Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6, (§ 8 OVZ).

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

b) Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

c) Príplatok za zmienosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu vo viaczmennnej prevádzke, príplatok za zmienosť podľa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

d) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, 5

b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,

d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

e) Príplatok za prácu v noci

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 125 ods. 1 ZP.

f) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP.

g) Príplatok za prácu vo sviatok

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

h) Plat za prácu nadčas

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, § 17, § 18 a § 19 OVZ.

(2) Za prácu nadčas po dohode zamestnanca so zamestnávateľom je možné poskytnúť náhradné voľné v zmysle pracovného poriadku a usmernenia ministerstva školstva.

ch) Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

(1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

(2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat ale náhrada mzdy (§ 19a OVZ).

i) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

(1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja. 6

(2) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

j) Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Zamestnávateľ môže vyplatiť mesačne, ak to umožňuje § 10 OVZ,

a) pedagogickému zamestnancovi, ktorí riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok podľa kritérií uvedených v mzdovom predpise,

b) nepedagogickému zamestnancovi, ktorí riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok podľa kritérií uvedených v mzdovom predpise.

(4) Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi spravidla prehodnocuje na začiatku školského roku. Novoprijatým zamestnancom po skončení skúšobnej doby, v zmysle mzdového predpisu. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

k) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 € mesačne (§ 14b OVZ).

l) Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej Zákonom 317/2009 Z. z. v z. n. p., najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej Zákonom 317/2009 Z. z. v z. n. p. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

m) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 11 **Odmena**

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi podľa §-u 20 OVZ odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce alebo za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c OVZ).

Článok 12 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. (§ 76a ZP)

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ). V podmienkach školy podľa platného Vnútorného mzdového predpisu, článok 3 odst. 4.

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS)

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

(3) Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS sporenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového sporenia v DDS podľa ich výberu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude štvrtťorčne písomne informovať odborovú organizáciu o počte zamestnancov, ktorí majú uzatvorené zmluvy s DDS, ako podklad k vyhodnocovaniu kolektívnej zmluvy.

Článok 15

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne v zmysle § 130 ZP ods. 2, najneskôr do posledného dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby plat bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni školy.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca podľa § 130 ods. 8, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 ZP poukazovať aj na viac účtov, aj zrážky v prospech odborovej organizácie. O uskutočnených zrážkach v prospech odborovej organizácie doručí prehľad do päť dní od stanoveného výplatného termínu.

TRETIA ČASŤ
Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v z. n. p. a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17
Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo)

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18
Náklady na kolektívne vyjednávanie

(1) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov neorganizovaných v odborovej organizácii, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy v sume 10 € na kalendárny rok, vzhľadom k nárokom, ktoré sa týkajú všetkých zamestnancov, aj odborovo neorganizovaných.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednávanie sa prijíma v hotovosti do pokladnice odborovej organizácie. Finančné prostriedky možno použiť na kolektívne vyjednávanie, na riešenie kolektívnych sporov a v zmysle zásad hospodárenia odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej žiadosť na príspevok zo sociálneho fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % so súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. (Zákon 152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v z. n. p.)

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu najneskôr do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady pre činnosť odborovej organizácie u zamestnávateľa (energie, spojové poplatky, kancelárske potreby, režijné náklady, režijné náklady pri akciách a pod.) na svoj náklad,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov, na členské schôdze, kultúrne a športové akcie,
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborového orgánu, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nej (§ 240 ods. 1, ods. 2 ZP).

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní, na súťažiach, na zhromaždeniach a akciách odborovej organizácie, členských schôdzach, kultúrnych a športových podujatiach organizovaných odborovým zväzom, na výkon práce v orgánoch odborovej organizácie do ktorých sú zvolení.

Článok 21

Spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov podľa § 229 ZP a tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

1. Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP a § 12 ZOVZ).
2. Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 19 ods. 2 ZP)
3. Určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrhnutie pracovných zmien (§ 90 ods. 4, ods. 6 ZP).
4. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1, ods. 2 ZP).
5. Určenie a zavedenie konta pracovného času (§ 87a ZP).
6. Určenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP).
7. Určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
8. Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP).
9. Určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP).
10. Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP).
11. Vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP).
12. Nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods.3 ZP)
13. Prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP).
14. Na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP).
15. Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej náplne, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP).
16. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ZP ods. 9 ZP).
17. Hromadné prepúšťanie zamestnancov mesiac vopred (§ 73 ods. 2 ZP).
18. Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP).
19. Zavádzanie noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP).
20. Určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z. n .p.)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

1. O platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP).
2. Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
3. O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa informovať pred vznikom pracovného pomeru (§ 47 ods. 4 ZP).

4. O pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP).
5. O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP).
6. Pri hromadnom prepúšťaní najmenej mesiac vopred informovať o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP).
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP).
 - g) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP).
 - h) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2)
7. O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 Nar. vl. SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP, v z. n. p) 1 x polročne.

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (§ 237 ods. 1 ZP). Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 237 ods.3 ZP).

(2) Vopred prerokovať najmä:

1. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP).
2. Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.1 a ods. 2 ZP).
3. Opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP).
4. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§74 ZP).
5. Zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP).
6. Nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP).
7. Organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP).
8. Dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP).
9. Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP).
10. Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP).
11. Umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP).
12. Rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).
13. Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).
14. Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP).

15. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP).
16. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
17. Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP).
18. Zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP).
19. Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP).
20. Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP).
21. Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
21. Zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona 355/2007 Z.z.).

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti

(1) Umožniť kontrolnú činnosť v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady minimálne 1 x ročne (§ 237 ods. 2, § 238 a § 239 ZP).

(2) Umožniť kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP).

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 23

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v z. n. p. sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,14

- b) zarad'ovat' zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1. písm. o) zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- d) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP).
- e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca správnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnostnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- ch) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a o poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
- o) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- p) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti a vyhotoviť o tom záznam,
- r) prerokúvať organizáciu práce v noci (§ 98 ZP, k 31. 10.).

Článok 24

Kontrola odborovým orgánom v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne

- preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť písomne minimálne 1 x ročne (k 31. 10.) rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť písomne minimálne 1 x ročne (k 31. 10.) rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytnutie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 25 **Zdravotná starostlivosť**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, pokiaľ preventívna prehliadka vyplýva zo zákona 355/2007 Z. Z, § 30e ods. 16.
 - b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 26 **Rekreačná starostlivosť**

(1) Podľa § 152a ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

(2) Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(3) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

(4) Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

16

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a zároveň stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby.

(5) Oprávnenými výdavkami podľa odseku (4) sú aj takéto preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu vo forme rekreačného poukazu alebo po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Zamestnanec preukáže oprávnené výdavky do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie.

Článok 27 **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ bude poskytovať stravovanie aj tým zamestnancom, ktorých výkon práce je kratší ako štyri hodiny.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2001 Z. z. v z. n. p.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z. n. p. vo výške 0,42 € na jedno hlavné jedlo.

(6) Pre zamestnancov na pracoviskách bez stravovania, a keď je znemožnené stravovanie v školskej jedálni alebo v A-klube, poskytnúť stravné lístky v hodnote 3,60 €.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a to v prípadoch uvedených v § 141 ZP ods. 2 písm. a), b), c).

(8) Zamestnávateľ umožní stravovanie svojim bývalým zamestnancom – dôchodcom. Títo uhrádzajú škole celkovú hodnotu jedla (suroviny + režijné náklady). Z tejto hodnoty sa odpočíta príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu a to vo výške 0,42 €.

(9) Zamestnávateľ môže poskytnúť odborovej organizácii, aj zamestnancom zľavu z ceny za práce a služby pri prenájme vlastných zariadení a na gastronomické akcie.

Článok 28 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, umožniť vzdelávanie zamestnancom, prípadne zvyšovanie kvalifikácie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a nemajú uzatvorené príslušné dohody umožní čerpanie dovolenky alebo náhradného voľna.

Článok 29 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 z. z. o sociálnom fonde v z. n. p. a KZVS sa určuje nasledovne:

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený mesačne

a) povinným prídela je vo výške 1 % a

b) ďalším prídela najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu (§ 6 zákona o sociálnom fonde).

(2) Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky príspevkov z fondu a pôsob preukazovania výdavkov dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou (§ 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pravidelne mesačne bude písomne oboznamovať s tvorbou a použitím sociálneho fondu.

(4) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky v roku 2019 poskytuje zamestnancom z fondu príspevok podľa § 7 – použitie fondu, a to najmä na:

a) stravovanie zamestnancov vo výške 0,42 € na jedno jedlo alebo náhradu zo stravného lístka,

b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach, príspevok na rekreácie a služby, ktoré využíva zamestnanec v rámci regenerácie pracovnej sily, lekársku starostlivosť, a to podľa dĺžky pracovného pomeru a veľkosti úväzku. Suma bude určená v novembri 2019 podľa zostatku finančných prostriedkov,

c) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(5) Preukazovanie výdavkov podľa tohto článku 28, bodu 4 písmena a) na stravovanie bude mesačne, po skončení mesiaca.

(6) Preukazovanie výdavkov podľa tohto článku 28, bodu 4, písmeno b), c) bude k 30. 11., najneskôr do 31. 12. u zamestnancov v pracovnom pomere, podľa dĺžky pracovného pomeru a u novoprijatých pomernou časťou. Čerpanie výdavkov b), c), bude pri dlhodobej pracovnej neschopnosti nad jeden kalendárny mesiac krátené.

(7) Rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu tvorí prílohu č. 2 tejto KZ. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa presúva do nasledujúceho kalendárneho roka.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 29 *Záverečné ustanovenia*

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať štvrťročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(2) Vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy za rok 2019 bude formou protokolu do 15. februára 2020.

(3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných rovnopisoch.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Prievidza 21. decembra 2018

Mgr. Darina Krčíková
riaditeľ školy

Ing. Mariana Vaňová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA, Nábr. J. Kalinčiaka 1, Prievidza, IČO 42141982, na základe uznesenie výboru základnej organizácie zo dňa 20. 11. 2018, ktorý je jej štatutárnym orgánom

splnomocňuje týmto

Ing. Marianu Vaňovú, predsedníčkou základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2019, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2019 v menej našej základnej organizácie.

Prievidza 20. novembra 2018

.....
Za výbor ZO OZ PŠaV

Splnomocnenie prijímam

Prievidza 22. novembra 2018

.....
Ing. Mariana Vaňová

ROZPOČET SOCIÁLNOHO FONDU NA ROK 2019

Zostatok k 01. 01. 2019	7 500,00 €
<u>TVORBA (120 zamestnancov)</u> tvorba 1,05 %	13 800,00 €
<u>ČERPANIE</u>	
1. Stravovanie (0,42 € na jedno jedlo, str. lístok)	11 000,00 €
2. Kultúrne a športové podujatia, regenerácia pracovnej sily, zdravotná starostlivosť (50 € na zamestnanca)	6 000,00 €
Spolu čerpanie	17 000,00 €
Zostatok k 31. 12. 2019	4 300,00 €

Prievidza, 21. decembra 2018

Mgr. Darina Krčíková
riaditeľka školy

Ing. Mariana Vaňová
predsedníčka ZO OZ

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA
ZÁKONA**

**č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI
VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME**

NA ROKY 2019 - 2020

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania zamestnancov na rok 2019 -2020**

zmluvné strany

**zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade s §
3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**

a

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky

a

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

uzatvárajú

**podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA
ZÁKONA**

**č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI
VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME**

NA ROKY 2019 - 2020

Čl. I

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. h. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na roky 2019 – 2020 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú:
 - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
 - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
 - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,
 - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka, práce,
 - e) štátne fondy,
 - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 7 zákona o odmeňovaní,
 - g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
 - h) Slovenský pozemkový fond,
 - i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 6 zákona o odmeňovaní,
 - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia, v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných

zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,
1) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis a ich zamestnancov.

3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Čl. II

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3. Osobitná skupina platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.

4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10 %. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019.

5. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť odstúpné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 a počas roka 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2018 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2018, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2019 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícu zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

8. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. III

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percenturálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. IV

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019 – 2020, nadobúda účinnosť 1. januára 2019 a končí 31. decembra 2020.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2019 a na rok 2020 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúci zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 29 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava 28. novembra 2018

Splnomocnení zástupcovania
zamestnávateľov podľa § 3 písm. f)
zákona o kolektívnom vyjednávaní

Matúš Šuta Eštok
vedúci Úradu vlády SR
Peter Kažimír
podpredseda vlády a minister financií SR
Denisa Saková
ministerka vnútra SR
Ján Richter
Minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR
Martina Lubyová
ministerka školstva, vedy, výskumu a športu SR
Andrea Kalavská
ministerka zdravotníctva SR
Michal Sýkora
predseda
Združenia miest a obcí Slovenska

Splnomocení zástupcovia
zamestnancov podľa § 3 písm. a)
zákona o kolektívnom vyjednávaní

Konfederácia odborových zväzov
Slovesnej republiky zastúpená:
Monika Uhlerová
viceprezentka KOZ SR
Pavel Ondek
predseda OZ pracovníkov
školstva a vedy na Slovensku
Anton Szalay
predseda SOZ zdravotníctva
a sociálnych služieb
Milena Rácová
predsedníčka SOZ verejnej správy a kultúry
Ivan Caban
predseda OZ Zboru väzenskej
a justičnej stráže

Juraj Droba
predseda Bratislavský samosprávny kraj
Jozef Viskupič
predseda Trnavský samosprávny kraj
Jaroslav Baška
predseda Trenčiansky samosprávny kraj
Milan Belica
predseda Nitriansky samosprávny kraj
Erika Jurinová
predsedníčka Žilinský samosprávny kraj
Jan Lunter
predseda Banskobystrický samosprávny kraj
Milan Majerský
predseda Prešovský samosprávny kraj
Rastislav Trnka
predseda Košický samosprávny kraj

Katarína Krajčová
predsedníčka SOZ zamestnancov obrany
Peter Magdolen
predseda OZ pracovníkov SAV
Mária Rušňáková
predsedníčka OZ justície v SR
Roman Laco
podpredseda OZ polície v SR
Marta Brodzianska
predsedníčka Integrovaného OZ
Vlasta Szabová
predsedníčka OZ DLV
Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
zastúpené:
Mária Brigánová
videoprezidentka

Plán dovoleník nepedagogických zamestnancov

Príloha č. 4

Mgr. Darina Kríčková
riadiateľka školy

Ing. Mariana Vaňová
predsedníčka ZO OZ

24

Oboznámenie sa s Kolektívnou zmluvou – podpisy zamestnancov Príloha č. 5

